



***I PLAN DE IGUALDAD DEL
AYUNTAMIENTO DE
VILLARTA DE LOS MONTES
2025-2029***

Índice

- 1. Introducción (Compromiso de la entidad y Comisión negociadora)**
 - 2. Metodología**
 - 3. Información de la entidad**
 - 4. Diagnóstico cuantitativo y cualitativo**
 - 5. Análisis de igualdad por materias**
 - 6. Conclusiones**
 - 7. Ámbitos prioritarios y objetivos**
 - 8. Líneas estratégicas y medidas**
 - 9. Calendario de aplicación**
 - 10. Evaluación y seguimiento**
 - 11. Procedimiento de modificación**
 - 12.Registro del Plan**
-

Introducción

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarta de los Montes es el resultado de un proceso participativo y comprometido que tiene como objetivo avanzar de forma decidida hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral de la administración local.

Este documento recoge el conjunto de medidas planificadas por la entidad para corregir desigualdades, prevenir discriminaciones y garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades esté presente en todos los procesos y decisiones relacionadas con la gestión de personas. Se trata de un compromiso institucional alineado con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que regulan la elaboración, aplicación y registro de planes de igualdad y medidas en materia retributiva.

El Plan se ha diseñado a partir de un diagnóstico riguroso de la situación actual de la plantilla municipal, que ha incluido tanto el análisis de datos cuantitativos como la percepción del propio personal a través de cuestionarios y procesos participativos.

Su aprobación responde a una voluntad política clara y a una necesidad técnica real de dotar al Ayuntamiento de herramientas de mejora organizativa. Al mismo tiempo, se enmarca en una visión más amplia de desarrollo local justo, inclusivo y respetuoso con los valores democráticos.

Este Plan será la hoja de ruta de los próximos años para seguir construyendo un Ayuntamiento más equitativo, profesional y comprometido con los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de su estructura.



AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES

C/. Real. 2 - Teléfonos 924 64 15 01 – 924 64 16 58 – Fax 924 64 16 32 – C.P. 06678

GARANTÍA DEL COMPROMISO

Del Alcalde del Ayuntamiento de Villarta de los Montes con el I Plan de Igualdad

El Ayuntamiento de Villarta de los Montes declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad de Villarta de los Montes.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será la encargada del desarrollo y el seguimiento del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarta de los Montes.



AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES

C/. Real. 2 - Teléfonos 924 64 15 01 – 924 64 16 58 – Fax 924 64 16 32 – C.P. 06678

En Villarta de los Montes, a 19 de mazo de 2025.

El Alcalde-Presidente,

03803867N ANTONIO
MIGUEL (R: P0615700B)

Firmado digitalmente por 03803867N
ANTONIO MIGUEL (R: P0615700B)
Fecha: 2025.03.19 13:00:27 +01'00'

Fdo. Antonio Miguel Sánchez.



AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES

C/. Real. 2 - Teléfonos 924 64 15 01 – 924 64 16 58 – Fax: 924 64 16 32 – C.P. 08678

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES

En Villarta de los Montes a 19 de marzo de 2025, reunidas,

- por una parte, la representación de la empresa

Antonio, Miguel Sánchez Alcalde-Presidente
María Ángeles, Garrido Díaz Concejala de este Ayuntamiento.

- Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

Rocío, Rayo Mozos Secretaria-Interventora
M.ª Pilar, García Bermejo Auxiliar Administrativo.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarta de los Montes, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Antonio, Miguel Sánchez Alcalde-Presidente
- María Ángeles, Garrido Díaz Concejala de este Ayuntamiento

En representación de la plantilla por:

- Rocío, Rayo Mozos Secretaria-Interventora
- M.ª Pilar, García Bermejo Auxiliar Administrativo



AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES

C/. Real. 2 - Teléfonos 924 64 15 01 – 924 64 16 58 – Fax 924 64 16 32 – C.P. 06678

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Villarta de los Montes.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Antonio Miguel Sánchez y Secretaria Rocío Rayo Mozos.

Serán funciones de la Presidencia: moderar las reuniones y convocar las reuniones ordinarias.

Será función de la Secretaría: levantar actas de las reuniones de la Comisión.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse de manera periódica y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.



AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES

C/. Real. 2 - Teléfonos 924 64 15 01 – 924 64 16 58 – Fax 924 64 16 32 – C.P. 06678

- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES

C/. Real. 2 - Teléfonos 924 64 15 01 – 924 64 16 58 – Fax 924 64 16 32 – C.P. 06678

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las doce y diez horas del día 19 de marzo de 2025.

En representación de la empresa.

En representación de los trabajadores.

El Alcalde-Presidente,

03803867N
ANTONIO
MIGUEL (R:
P0615700B)

Firmado digitalmente
por 03803867N
ANTONIO MIGUEL (R:
P0615700B)
Fecha: 2025.03.19
13:00:49 +01'00'

Fdo. Antonio Miguel Sánchez.

La Secretaria-Interventora

RAYO MOZOS
ROCIO -
07268313Z

Firmado digitalmente
por RAYO MOZOS
ROCIO - 07268313Z
Fecha: 2025.03.19
13:51:49 +01'00'

Fdo. Rocío Rayo Mozos.

INFORME DIAGNÓSTICO Ayuntamiento Villarta de los Montes

METODOLOGÍA

Proceso de elaboración

El presente diagnóstico del Ayuntamiento de Villarta de los Montes se ha elaborado con base en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, publicada por el Ministerio de Igualdad, así como en el marco metodológico establecido en la planificación general del servicio comarcal desarrollado por la Mancomunidad de Municipios Siberia. Su propósito es servir como instrumento riguroso para la identificación de posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la entidad, y como base para la elaboración del futuro Plan de Igualdad.

Proceso de trabajo

La elaboración del diagnóstico ha seguido una metodología mixta, integrando el análisis cuantitativo y cualitativo de la situación actual del Ayuntamiento en materia de igualdad. Se han considerado los datos disponibles más actualizados, centrados en el año 2024, y se han estructurado en función de los ámbitos contemplados en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

El proceso ha incluido las siguientes fases:

- Revisión documental: ficha de identificación de la entidad, acta de constitución de la comisión negociadora, compromiso institucional firmado por la alcaldía, cuestionarios cumplimentados y registro retributivo.
- Recogida y análisis de datos cuantitativos: plantilla, contratación, promoción, formación, condiciones laborales, conciliación, representación y retribuciones.

- Recogida y análisis de datos cualitativos: a través de formularios diferenciados dirigidos a la plantilla y a la dirección.
- Participación de los agentes clave: en todas las fases del proceso ha participado activamente el equipo técnico del Ayuntamiento, así como la Comisión Negociadora, constituida formalmente el 19 de marzo de 2025.

Herramientas utilizadas

Para la recogida de información se han empleado:

- Herramienta de análisis cuantitativo desagregado por sexo, elaborada a partir del registro retributivo de 2024.
- Formularios específicos diseñados según los modelos oficiales del Ministerio de Igualdad para la plantilla, la dirección y áreas temáticas (formación, selección y promoción).
- Matrices de análisis documental y guías de lectura técnica de las políticas de gestión interna.

Periodo de trabajo

Periodo de referencia de los datos: Hasta el año 2025 inclusive.

Fecha de recogida de la información: Entre enero y marzo de 2025.

Fecha de realización y validación del diagnóstico: Abril de 2025.

Participación

El desarrollo de este diagnóstico ha sido posible gracias a la disposición, compromiso y colaboración activa de todo el Ayuntamiento de Villarta de los Montes. Su implicación ha sido imprescindible en cada fase del proceso, aportando información precisa, cumplimentando los formularios con responsabilidad y generando un clima de trabajo ejemplar. La participación del equipo técnico y político, así como del personal de la plantilla, ha permitido abordar de manera rigurosa y cercana las realidades y retos que atraviesa la entidad en materia de igualdad.

Compromiso institucional

El Ayuntamiento de Villarta de los Montes ha formalizado su compromiso con la igualdad mediante la firma del documento de garantía institucional el día 19 de marzo de 2025. Este compromiso se ha materializado en el respaldo político, la constitución de la Comisión Negociadora y la disposición del equipo técnico para colaborar activamente en todas las fases del proceso.

Contextualización

El Ayuntamiento de Villarta de los Montes, como entidad pública comprometida con la equidad y la justicia social, ha asumido el reto de avanzar en la integración de la igualdad de género en su funcionamiento interno. La elaboración de este diagnóstico se enmarca en el proceso de desarrollo de su I Plan de Igualdad, en consonancia con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y con el compromiso adquirido en el marco de actuación impulsado desde la Mancomunidad de Municipios Siberia.

Villarta de los Montes es una localidad de carácter rural, perteneciente a la comarca de La Siberia (Badajoz), y como muchas otras entidades locales de pequeño tamaño, presenta una estructura organizativa limitada, con una plantilla ajustada y polivalente. Esta realidad conlleva una dinámica de trabajo donde los recursos humanos son escasos pero profundamente implicados en el desarrollo de los servicios públicos locales.

En este contexto, la apuesta por integrar la igualdad como eje estratégico en la gestión municipal adquiere un valor especialmente significativo. Este proceso no solo busca identificar desigualdades existentes, sino también prevenir posibles discriminaciones, mejorar las condiciones laborales del personal y fomentar un entorno de trabajo más justo, corresponsable e inclusivo.

La redacción de este diagnóstico y del futuro plan de igualdad no responde a una mera obligación formal, sino que se concibe como una herramienta transformadora. A través de ella, el Ayuntamiento expresa su voluntad de contribuir de forma activa a una cultura organizacional más igualitaria y de promover una administración local referente en valores de equidad, inclusión y derechos.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	AYUNTAMIENTO DE VILLARTA DE LOS MONTES					
NIF	P0615700B					
Domicilio social	CALLE REAL 2					
Forma jurídica	ENTIDAD LOCAL					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ANTONIO MIGUEL SANCHEZ					
Cargo	ALCALDE					
Telf.						
e-mail						
Responsable a nivel político de Igualdad						
Nombre	MARIA ANGELES GARRIDO DIAZ					
Cargo	CONCEJALA					
Telf.	924641501					
e-mail	ayuntamiento@villartadelosmontes.es					
Responsable a nivel técnico de Igualdad						
Nombre	ROCÍO RAYO MOZOS					
Cargo	SECRETARIA-INTERVENTORA					
Telf.	924641501					
e-mail	rocio.rayo@villartadelosmontes.es					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	4	Total	11
Centros de trabajo	AYUNTAMIENTO					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Sindicatos representados	0					

Personal funcionario	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1
Personal laboral	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1
Personal estatutario	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Planes de empleo	Mujeres	13	Hombres	12	Total	25
ACCIONES PREVIAS						
Planes de igualdad internos previos	NO					
Protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo	NO					
Registro retributivo	Sí					
Auditoría retributiva	NO					

ORGANIGRAMA

1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO – VILLARTA DE LOS MONTES

Periodo de referencia: 2024

Órgano de Gobierno

Cargo
Alcalde-Presidente
Concejales

Personal funcionario / administrativo

Puesto
Secretaría-Interventora

Administrativo
Auxiliar Administrativo

Personal laboral (programas y planes de empleo)

Programa / Área	Puestos incluidos
Programa Económico Municipal de Empleo	Mantenedor de edificios
Plan de Empleo Provincial (PAEL)	Auxiliar Ayuda a Domicilio
Plan Concilia Extremadura - Ludotecas rurales	Directora, Monitora
Programa Garantía de Rentas	Oficial de 1ª, Peones agrícolas
Programa Colaborativo	Peón de mantenimiento en instalaciones municipales
Otros	Personal de limpieza

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Este apartado recoge los principales datos sobre la composición de la plantilla del Ayuntamiento de Villarta de los Montes. El análisis se basa en los documentos oficiales proporcionados por la entidad, incluyendo la ficha de identificación y el registro retributivo, y tiene como objetivo identificar la distribución del personal según variables clave: sexo, tipo de contrato, categoría profesional, jornada, antigüedad, edad y funciones desempeñadas. Estos datos permiten detectar posibles desequilibrios de género y orientar las medidas del Plan de Igualdad.

Nota metodológica sobre el uso de fuentes de datos

Para la elaboración de este diagnóstico se han utilizado los documentos oficiales facilitados por el propio Ayuntamiento de Villarta de los Montes, en cumplimiento del procedimiento previsto. En particular, se ha tomado como referencia oficial para la composición actual de la plantilla la información recogida en la ficha de identificación de la entidad, por ser el documento que refleja de forma más precisa la realidad estructural del personal en el momento del análisis.

Adicionalmente, se ha recurrido al registro retributivo como fuente complementaria para el tratamiento de variables cuantitativas específicas, tales como edad media, antigüedad, tipo de jornada y nivel de estudios. Este documento ofrece un nivel de detalle que permite identificar patrones y orientar el diagnóstico, si bien puede incluir personas no vinculadas a la plantilla estructural a fecha actual, al tratarse de datos generados con base en el ejercicio anterior.

Ambos documentos han sido utilizados con el máximo rigor técnico y respeto institucional. La interpretación de los datos se ha realizado de forma objetiva, sin emitir juicios ni suposiciones sobre la gestión de la información, y considerando siempre las características propias del contexto municipal. Las posibles limitaciones en los registros no son atribuibles al Ayuntamiento, ni al equipo técnico redactor, sino al propio marco documental disponible en el momento del trabajo.

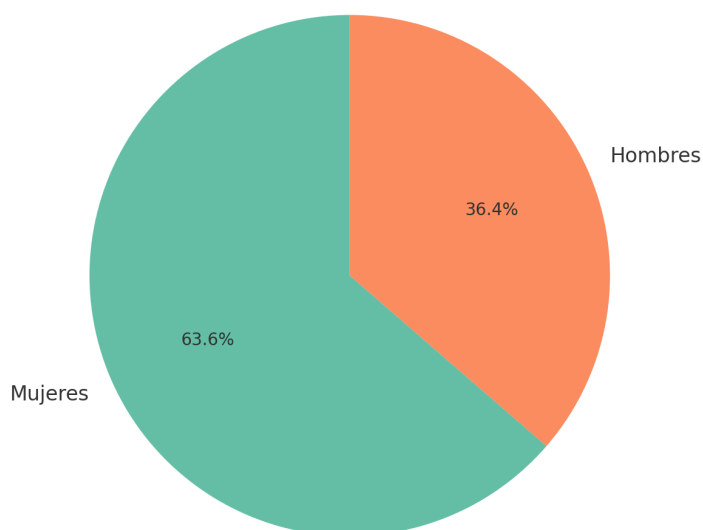
Composición general de la plantilla

Según los datos reflejados en la ficha de identificación de la entidad, la plantilla estructural del Ayuntamiento de Villarta de los Montes está compuesta por un total de 11 personas trabajadoras, de las cuales 7 son mujeres (63,64 %) y 4 son hombres (36,36 %).

Esta composición muestra una feminización clara de la plantilla, en línea con la tendencia observada en otros municipios del entorno, especialmente en el personal vinculado a servicios asistenciales, atención ciudadana y programas municipales.

Sexo	Nº personas	Porcentaje
Mujeres	7	63,64 %
Hombres	4	36,36 %
Total	11	100 %

Composición general de la plantilla actual



Tipo de contrato

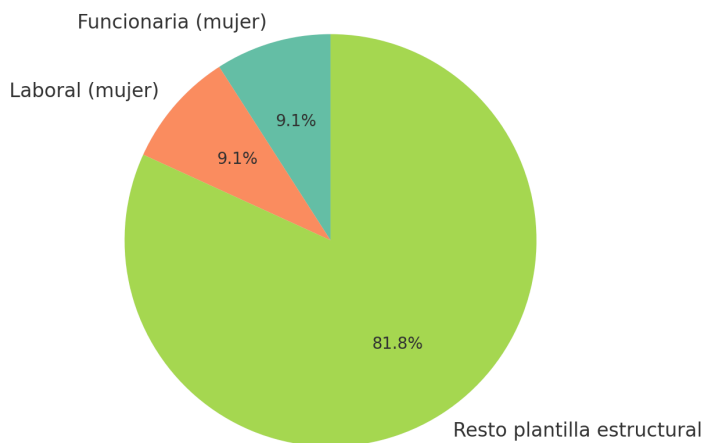
Según la ficha de identificación, la plantilla estructural del Ayuntamiento de Villarta de los Montes está compuesta por 11 personas, de las cuales una mujer tiene una relación funcional y otra una relación laboral. No se registra personal estatutario ni otros tipos de vínculo contractual en la estructura permanente. El resto del personal que ha prestado servicios en la entidad durante el último año se vincula principalmente a planes de empleo y contrataciones de carácter temporal, como refleja el apartado correspondiente de la ficha.

El registro retributivo no recoge de forma explícita el tipo de contrato, pero permite observar que gran parte del personal desarrolla funciones vinculadas a servicios básicos operativos y en régimen de jornada parcial, lo que es coherente con la estructura de entidades de pequeño tamaño que dependen en buena medida de programas subvencionados. En el cuestionario cumplimentado por la plantilla, algunas personas señalan como categoría el personal "de planes", lo que sugiere una identificación con vínculos temporales recurrentes.

Esta composición contractual está directamente relacionada con la dimensión del Ayuntamiento, donde muchas funciones se asumen de forma polivalente y el personal estable convive con figuras contractuales vinculadas a la cobertura puntual de servicios. Aunque no se han detectado diferencias por sexo en la distribución de los contratos

estructurales, el seguimiento de esta variable será relevante para garantizar la equidad en futuros procesos de estabilización o cobertura de vacantes.

Distribución por tipo de contrato en la plantilla estructural



Jornada laboral

El análisis del registro retributivo del Ayuntamiento de Villarta de los Montes, concretamente de la hoja 2.3 "Retribuciones Normalizadas", muestra que la columna "% de Jornada" se encuentra incorporada correctamente, cumpliendo con lo establecido por el Real Decreto 902/2020 y las recomendaciones metodológicas recogidas en la Guía del Ministerio de Igualdad. Esta columna es fundamental para poder valorar, con enfoque de género, si existen diferencias en el tipo de jornada asignada al personal.

Según los datos registrados, se han identificado 10 personas con valor numérico válido en la columna "% de Jornada". En todos los casos se trata de jornadas parciales, con porcentajes inferiores al 100 %. No se ha registrado ninguna jornada completa en los datos analizados. Este patrón es coherente con la estructura habitual de los ayuntamientos de pequeño tamaño, donde muchas contrataciones se vinculan a programas de empleo, servicios externalizados o cobertura de tareas específicas a tiempo parcial.

No obstante, se observa que el campo "% de Jornada" no está cumplimentado en 32 de los 42 registros disponibles. Esta ausencia de datos puede deberse a la inclusión en el registro de personas ya

desvinculadas de la entidad o de personal que ha participado en programas temporales no estructurales. Aun así, es importante recordar que el registro retributivo debe ofrecer una fotografía clara y completa de las condiciones laborales vigentes, por lo que el uso parcial de esta columna podría dificultar futuros análisis y el seguimiento de posibles desigualdades.

La información disponible no refleja diferencias por sexo en el tipo de jornada. No obstante, dado que la totalidad de las jornadas activas son parciales, conviene mantener una vigilancia sobre la distribución funcional de las personas trabajadoras, ya que la parcialidad —cuando no es elegida— puede suponer una forma indirecta de desigualdad en términos de ingresos, estabilidad y visibilidad profesional.

Consolidar el registro de jornada de manera sistemática y desagregada contribuirá a reforzar la transparencia interna y a disponer de una herramienta eficaz para prevenir situaciones de discriminación indirecta, especialmente en contextos donde las contrataciones son múltiples, diversas y vinculadas a programas externos.

Antigüedad media

El análisis de la antigüedad media del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes se ha realizado a partir de los datos recogidos en el registro retributivo de 2024 y del cuestionario cumplimentado por la plantilla. La fecha de referencia utilizada ha sido el 1 de enero de 2025, de acuerdo con la metodología establecida.

Según el registro retributivo, el número de registros válidos con fecha de antigüedad es de 41. La antigüedad media de las mujeres es de 2,5 años, frente a 0,5 años en el caso de los hombres. Esta diferencia refleja una mayor permanencia femenina en la plantilla, con trayectorias más largas y estables en el tiempo. En el caso de los hombres, la antigüedad media es muy baja y se concentra en valores cercanos al año o incluso inferiores, lo que sugiere incorporaciones recientes o rotaciones más frecuentes. El rango de antigüedad entre las mujeres va de valores negativos (posiblemente errores de registro o contrataciones a futuro) hasta 32,8 años, lo que confirma la presencia de algunas trayectorias profesionales de larga duración.

Por su parte, el cuestionario cumplimentado por el 100 % de la plantilla permite complementar esta información con la percepción subjetiva sobre la antigüedad. En concreto, 8 personas indicaron tener menos de 2 años de antigüedad en la entidad, 2 personas señalaron entre 2 y 5 años, y solo 1 persona declaró llevar más de 5 años trabajando en el Ayuntamiento. Este dato refuerza el patrón general detectado en el registro: una plantilla con alta rotación, antigüedad baja y escaso arraigo estructural, especialmente entre los hombres.

La antigüedad media, desagregada por sexo, permite identificar trayectorias diferenciadas: mientras las mujeres acumulan más tiempo en la entidad y en algunos casos han alcanzado una permanencia prolongada, los hombres presentan una vinculación más reciente y corta. Esta diferencia no implica necesariamente una desigualdad, pero sí es relevante para analizar los efectos de la temporalidad y la continuidad laboral con enfoque de género.

Contar con este tipo de información de forma actualizada resulta clave para el seguimiento de futuras estabilizaciones, procesos selectivos o planes de mejora organizativa que permitan reforzar la retención del personal y la planificación a medio plazo.

Sexo	Antigüedad media (años)
Mujeres	2,5
Hombres	0,5

Edad media

El análisis de la edad media del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes se ha realizado a partir de los datos recogidos en el registro retributivo de 2024 y del cuestionario cumplimentado por la plantilla. La fecha de referencia utilizada ha sido el 1 de enero de 2025, en coherencia con la metodología establecida.

Según el registro retributivo, el número de registros válidos con fecha de nacimiento es de 41. La edad media de las mujeres es de 46,3 años, mientras que la edad media de los hombres se sitúa en 45,8 años. La edad

mínima registrada entre las mujeres es de 25,4 años y la máxima de 66,4 años, mientras que entre los hombres oscila entre los 22,6 y los 65,3 años. Estos datos reflejan una plantilla adulta y con cierta dispersión generacional, aunque sin grandes diferencias entre sexos.

En el cuestionario de plantilla, el 100 % del personal estructural ha declarado su tramo de edad. El 54,5 % del personal indica tener 45 años o más (6 personas) y el 45,5 % menos de 45 años (5 personas). Esta distribución es coherente con los datos del registro retributivo, confirmando que el Ayuntamiento cuenta con una plantilla mayoritariamente adulta, pero en la que conviven generaciones jóvenes y de mayor trayectoria.

La similitud de edad media entre mujeres y hombres sugiere una estructura organizativa equilibrada desde el punto de vista generacional, sin sesgos significativos asociados a la edad. No obstante, es recomendable mantener un seguimiento regular de esta variable para anticipar necesidades de planificación en el medio plazo, especialmente en términos de relevo generacional y formación adaptada a distintos perfiles.

Contar con esta información actualizada permitirá al Ayuntamiento diseñar medidas que atiendan tanto a la estabilidad del personal con mayor permanencia como a la incorporación de nuevas generaciones en condiciones de igualdad.

Sexo	Edad media (años)
Mujeres	46,3
Hombres	45,8

Clasificación por puesto

El análisis de los puestos desempeñados por el personal del Ayuntamiento se ha realizado a partir de la información contenida en el registro retributivo. La distribución muestra la existencia de varias categorías

profesionales, algunas con composición mixta y otras con clara concentración por sexo.

Las categorías más numerosas son las de *peón ordinario*, con un total de 13 personas (8 hombres y 5 mujeres), y la de *limpiadora*, con 7 personas (5 mujeres y 2 hombres). También destacan otras categorías como *auxiliar de ayuda a domicilio* (5 personas, 4 de ellas mujeres) y *peón* (6 personas, todos hombres).

Esta distribución sugiere la existencia de una cierta segregación horizontal: las mujeres están más representadas en tareas asistenciales y de limpieza, mientras que los hombres predominan en puestos operativos vinculados a mantenimiento o servicios generales.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Peón ordinario	5	8	13
Limpiadora	5	2	7
Peón	0	6	6
Auxiliar de ayuda a domicilio	4	1	5
Oficial primera de oficio	0	4	4

Esta información permite identificar áreas de mejora en la distribución de tareas y funciones, especialmente si se desea avanzar hacia un reparto más equilibrado en futuras contrataciones municipales.

Nivel de estudios

El análisis del nivel de estudios del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes se ha realizado a partir de la información recogida en el registro retributivo. Aunque este documento puede incluir personas que no forman parte de la plantilla estructural en la actualidad, ofrece una visión útil del perfil formativo del conjunto del personal que ha prestado servicios en la entidad durante el ejercicio 2024.

La mayoría del personal cuenta con estudios correspondientes a la primera etapa de la educación secundaria obligatoria, agrupando un total de 32 personas (19 hombres y 13 mujeres). También se observa una presencia

menor, aunque significativa, de personas con formación profesional de grado medio y estudios universitarios.

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres	Total
23 Primera etapa de educación secundaria (completada)	13	19	32
22 Primera etapa de educación secundaria (incompleta)	2	3	5
33 Formación Profesional de Grado Medio	1	1	2
55 Enseñanzas universitarias de segundo ciclo	1	0	1
59 Enseñanzas universitarias de grado	1	0	1

Estos datos son coherentes con los perfiles profesionales predominantes en la plantilla, vinculados mayoritariamente a tareas operativas y de servicios generales. También reflejan que existe una base formativa suficiente para impulsar procesos de actualización o cualificación adaptados al contexto del municipio.

Representación legal del personal

Según la información facilitada en la ficha de identificación de la entidad, en el momento del análisis el Ayuntamiento de Villarta de los Montes no cuenta con representación legal del personal constituida, ya sea en forma de delegados y delegadas de personal o de comité de empresa.

Esta situación es habitual en entidades locales de pequeño tamaño, donde el volumen reducido de plantilla y la alta rotación dificultan la constitución formal de órganos de representación.

No obstante, durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha garantizado la participación del personal mediante la creación de la Comisión Negociadora y la difusión de formularios específicos, lo que ha permitido recoger percepciones, necesidades y propuestas de mejora de forma estructurada y confidencial.

Clasificación profesional y grupos

El análisis de la clasificación profesional del Ayuntamiento de Villarta de los Montes se ha realizado a partir del registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024. Este documento recoge las categorías o grupos profesionales asignados a cada persona trabajadora, lo que permite identificar la estructura funcional del personal municipal.

El personal se encuentra distribuido principalmente en tres bloques funcionales:

- Personal operario y de servicios generales (categorías como peón, limpiadora, oficial de primera).
- Personal técnico y de apoyo (como auxiliares de ayuda a domicilio).
- Personal administrativo (como auxiliares administrativos).

La mayoría de los puestos se concentran en tareas operativas, con cierta presencia de perfiles técnicos y administrativos, aunque en menor proporción. No se han identificado grupos profesionales relacionados con niveles directivos o intermedios en el momento del análisis.

Tipo de puesto	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
Personal administrativo	1	1	2	50,0 %	50,0 %
Personal técnico o de atención	5	1	6	83,3 %	16,7 %
Personal operario / servicios	5	10	15	33,3 %	66,7 %
Total	11	12	23	47,8 %	52,2 %

Esta clasificación funcional refleja una ligera segregación horizontal, con mayor presencia femenina en puestos de apoyo y atención domiciliaria, y predominio masculino en funciones operativas. No se ha detectado la existencia de mandos intermedios ni de estructuras de carrera profesional estandarizadas.

Registro retributivo

Documentos analizados

El análisis se ha realizado a partir de la hoja 2.3 “Retribuciones Normalizadas” del registro retributivo facilitado por el Ayuntamiento de Villarta de los Montes, correspondiente al ejercicio 2024. Esta hoja recoge datos relativos a la composición salarial desagregados por sexo, incluyendo salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales y antigüedad, además de las fechas de nacimiento y antigüedad laboral.

La columna “% de Jornada” también está incluida, cumpliendo el requisito de reflejar la modalidad de contratación a jornada completa o parcial. Asimismo, se dispone de la columna “Sexo” y de la categoría profesional o grupo asignado a cada persona, lo que permite desagregar adecuadamente los datos de retribución.

Cumplimiento formal

El registro retributivo cumple en líneas generales con los requisitos formales establecidos en el Real Decreto 902/2020 y en la Guía para la elaboración de registros retributivos del Ministerio de Igualdad. Se han identificado algunos aspectos de mejora:

- El campo “% de Jornada” está cumplimentado solo en parte (10 valores válidos de 42 registros).
- Se detectan fechas de antigüedad y nacimiento con valores atípicos (antigüedades negativas).
- No se realiza un desglose por nivel jerárquico o nivel de responsabilidad, lo que es habitual en entidades locales pequeñas.

En conjunto, el registro permite realizar un análisis adecuado, aunque sería recomendable mejorar la sistematización de algunos campos en futuras actualizaciones.

Análisis de los principales datos

La brecha salarial general observada en el registro retributivo es moderada:

- Retribución media anual de mujeres: 13.375,24 euros.

- Retribución media anual de hombres: 13.778,64 euros.

Esta diferencia, de unos 403,40 euros anuales a favor de los hombres, se explica fundamentalmente por las percepciones extrasalariales y no por diferencias en el salario base o los complementos fijos.

Los hombres perciben un volumen ligeramente superior en complementos variables asociados al puesto (como pluses o extras), mientras que en salario base las diferencias son mínimas. No se han detectado diferencias retributivas atribuibles directamente al sexo en las condiciones estructurales.

La segregación horizontal detectada (mayor presencia femenina en limpieza y asistencia, mayor presencia masculina en mantenimiento) también influye en la retribución, dado que los perfiles operativos masculinos pueden percibir pluses de peligrosidad o de responsabilidad específicos.

Interpretación de resultados

Las diferencias retributivas observadas en el Ayuntamiento de Villarta de los Montes no parecen responder a prácticas discriminatorias sistemáticas, sino a factores funcionales y ocupacionales. En todo caso, la existencia de una diferencia, aunque leve, justifica mantener sistemas de vigilancia activa y seguir actualizando anualmente el registro con el máximo rigor.

El registro retributivo constituye una herramienta valiosa que permite detectar desigualdades de forma temprana y actuar si en el futuro se producen desviaciones no justificables.

Propuesta de mejora

- Actualizar y completar anualmente el registro retributivo, asegurando el cumplimiento total de la estructura recomendada por la Guía del Ministerio.
- Mejorar la sistematización de los campos “% de Jornada”, antigüedad y fechas relevantes.
- Introducir una nota interna de interpretación funcional en el registro, para justificar diferencias relacionadas con la función desempeñada.

- Valorar la realización de una auditoría retributiva adaptada a la dimensión del Ayuntamiento, como complemento al registro, en próximos ciclos del Plan de Igualdad.

Conclusión interpretativa

El análisis cuantitativo de la plantilla del Ayuntamiento de Villarta de los Montes muestra una estructura reducida y funcional, con una notable mayoría de mujeres en la plantilla estructural. Esta composición es coherente con lo observado en otros municipios rurales del entorno, donde la presencia femenina es habitual en áreas como limpieza, atención domiciliaria o administración local.

En cuanto al tipo de contrato, la entidad cuenta con un número muy limitado de personas con vinculación estructural, repartidas entre personal funcionario y laboral. Un número alto del personal activo trabaja en régimen de jornada parcial, lo que refleja una realidad organizativa adaptada a las limitaciones presupuestarias y a la gestión de programas temporales.

La edad media del personal se sitúa en torno a los 46 años en ambos sexos, y la antigüedad media, aunque algo superior en las mujeres, sigue siendo moderada. Estos datos indican que la plantilla es mayoritariamente adulta y con cierta experiencia, aunque con trayectorias laborales todavía en consolidación.

Desde el punto de vista de la clasificación profesional, se observa una distribución funcional diferenciada por sexo: las mujeres predominan en tareas de atención, limpieza y apoyo, mientras que los hombres están más presentes en puestos operativos como peones u oficiales. Este reparto pone de manifiesto una cierta segregación horizontal, habitual en el sector público local, aunque sin estructuras jerárquicas internas que generen segregación vertical.

En cuanto al nivel formativo, la mayoría del personal cuenta con estudios secundarios, y existe una base suficiente para impulsar procesos de mejora competencial. La entidad no cuenta con representación legal del personal, pero se ha garantizado su participación a través de mecanismos específicos durante el proceso de diagnóstico.

Por último, el análisis retributivo muestra diferencias salariales moderadas, con una ligera ventaja a favor de los hombres, relacionada principalmente con las percepciones extrasalariales. La disponibilidad de un registro retributivo actualizado supone un avance significativo en transparencia y permite establecer una base clara para el seguimiento del principio de igualdad salarial.

Estos datos constituyen una base sólida y realista para diseñar las medidas del futuro Plan de Igualdad, adaptadas al tamaño, estructura y contexto de la entidad. Todo ello representa una oportunidad para consolidar una gestión más igualitaria, coherente con el compromiso institucional y con las posibilidades reales del municipio.

Análisis cualitativo

Presentación del formulario y estructura

Durante el proceso de diagnóstico se puso a disposición del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes un formulario específico con el objetivo de recoger su percepción sobre la situación de igualdad en la entidad, así como identificar propuestas de mejora. El cuestionario fue elaborado siguiendo el modelo del Ministerio de Igualdad y adaptado a las características del municipio.

La herramienta de recogida de información cualitativa ha constado de dos tipos de formularios diferenciados:

- Un formulario destinado al conjunto de la plantilla.
- Un formulario específico dirigido a la dirección política y técnica.

Ambos formularios se estructuraron en tres bloques temáticos:

- Parte A: percepción general sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
- Parte B: procesos internos como contratación, formación, promoción profesional y medidas de conciliación.
- Parte C: aspectos relacionados con las retribuciones, la corresponsabilidad y la existencia de medidas o protocolos frente al

acoso.

El cuestionario fue completamente anónimo, y su cumplimentación voluntaria. Se garantizó que el personal pudiera expresar libremente su opinión, utilizando un lenguaje claro, comprensible y adaptado a la realidad organizativa de la entidad.

Participación y perfil de las personas encuestadas

El formulario dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Villarta de los Montes ha contado con una participación total del 100 %. Han respondido al cuestionario las 11 personas que conforman la plantilla estructural, lo que representa un nivel de implicación muy elevado y especialmente destacable en el contexto de entidades locales de pequeño tamaño.

En cuanto al perfil de las personas encuestadas, la mayoría son mujeres (7), frente a 4 hombres. En lo que respecta al tipo de personal, 9 personas han indicado pertenecer a la categoría “otros”, mientras que 1 persona se ha identificado como funcionaria y otra como laboral, lo que sugiere que una parte del personal ha optado por no especificar su situación contractual de forma exacta o se encuentra en régimen temporal vinculado a programas.

En cuanto al tipo de contrato, 10 personas han declarado tener un contrato temporal y solo 1 persona un contrato fijo, lo que refleja el peso de la temporalidad en la estructura organizativa del Ayuntamiento. Además, 5 personas manifestaron tener responsabilidades de cuidados, frente a 6 que indicaron no tenerlas en el momento del cuestionario.

Este perfil muestra una plantilla mayoritariamente femenina, con alta temporalidad y presencia significativa de personas con responsabilidades familiares, lo que refuerza la necesidad de considerar medidas adaptadas a las condiciones reales del personal municipal.

Análisis de aportaciones abiertas

El formulario ofrecía varios espacios abiertos para que el personal pudiera expresar, de manera libre y anónima, necesidades, propuestas de mejora y observaciones sobre la situación de igualdad en el Ayuntamiento de Villarta de los Montes.

La totalidad de las personas encuestadas respondió al menos una de estas preguntas abiertas, lo que evidencia un alto nivel de compromiso y reflexión por parte del personal. Este nivel de participación cualitativa resulta especialmente valioso, ya que permite incorporar al diagnóstico una mirada más cercana a la experiencia cotidiana y a las expectativas del equipo humano de la entidad.

Entre las respuestas recogidas destacan las siguientes líneas temáticas:

- La importancia de seguir sensibilizando sobre igualdad, tanto dentro como fuera del entorno laboral.
- La demanda de formación específica para el personal en materia de igualdad y prevención del acoso.
- La necesidad de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en el caso de quienes tienen responsabilidades de cuidados.
- Propuestas para asegurar que las oportunidades de acceso y promoción profesional se ofrezcan en condiciones equitativas.
- Valoraciones positivas sobre el hecho de iniciar un Plan de Igualdad y la oportunidad que representa para la entidad.

Las respuestas no reflejan situaciones problemáticas graves, pero sí expresan de forma recurrente una voluntad de avanzar hacia una cultura organizativa más igualitaria, con medidas concretas que faciliten el día a día del personal y refuercen el compromiso institucional con la igualdad.

Estas aportaciones se tendrán en cuenta en el diseño de las medidas del futuro Plan de Igualdad, garantizando que respondan a las necesidades reales expresadas por quienes forman parte de la plantilla municipal.

Percepción general sobre la igualdad

Los ítems correspondientes a la Parte A del cuestionario permiten conocer la percepción general del personal sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Villarta de los Montes, así como el compromiso institucional en esta materia.

Los resultados obtenidos reflejan una valoración muy positiva por parte del personal encuestado. La afirmación “En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” ha recibido una media de 4,0 sobre 4. Asimismo, las valoraciones sobre la implicación de la dirección y la compatibilidad entre la igualdad y la cultura organizativa también han alcanzado medias de 3,9 sobre 4.

Estas respuestas permiten concluir que existe una percepción ampliamente favorable sobre el clima de igualdad en la entidad, tanto en términos de trato como de valores institucionales. Esta buena valoración supone un punto de partida positivo para la implementación del futuro Plan de Igualdad, y evidencia una cultura organizacional abierta al desarrollo de medidas en esta línea.

Conciliación y uso de permisos

El bloque del cuestionario relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el uso responsable de permisos ha recibido valoraciones muy positivas por parte del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes.

La afirmación sobre si las medidas de conciliación de la entidad superan las establecidas por la ley alcanza la puntuación máxima (4,0 sobre 4), lo que refleja una percepción muy favorable respecto a la flexibilidad y el apoyo ofrecido en esta materia. También obtienen la puntuación máxima las afirmaciones relativas a que las personas que se acogen a medidas de conciliación no ven perjudicadas sus oportunidades de promoción.

Otros aspectos como el uso responsable de los permisos o el favorecimiento de la corresponsabilidad en la entidad obtienen puntuaciones también muy altas (3,67 y 3,50 respectivamente), lo que refuerza la idea de que existe un entorno organizativo sensible a las necesidades de conciliación del personal.

Ítem	Media
Se favorece el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	3,67
Uso responsable de medidas de conciliación	3,50
Las medidas de conciliación superan lo establecido por ley	4,00

No existen barreras para la promoción por acogerse a medidas de conciliación	4,00
--	------

Estos datos ponen de manifiesto que el Ayuntamiento cuenta con una cultura laboral favorable a la conciliación, con una valoración especialmente destacada del trato igualitario hacia las personas que ejercen sus derechos en este ámbito.

Conciliación y uso de permisos

El bloque del cuestionario relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el uso corresponsable de permisos ha recibido valoraciones muy positivas por parte del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes.

La afirmación sobre si las medidas de conciliación de la entidad superan las establecidas por la ley alcanza la puntuación máxima (4,0 sobre 4), lo que refleja una percepción muy favorable respecto a la flexibilidad y el apoyo ofrecido en esta materia. También obtienen la puntuación máxima las afirmaciones relativas a que las personas que se acogen a medidas de conciliación no ven perjudicadas sus oportunidades de promoción.

Otros aspectos como el uso corresponsable de los permisos o el favorecimiento de la corresponsabilidad en la entidad obtienen puntuaciones también muy altas (3,67 y 3,50 respectivamente), lo que refuerza la idea de que existe un entorno organizativo sensible a las necesidades de conciliación del personal.

Ítem	Media
Se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	3,67
Uso corresponsable de medidas de conciliación	3,50
Las medidas de conciliación superan lo establecido por ley	4,00
No existen barreras para la promoción por acogerse a medidas de conciliación	4,00

Estos datos ponen de manifiesto que el Ayuntamiento cuenta con una cultura laboral favorable a la conciliación, con una valoración especialmente destacada del trato igualitario hacia las personas que ejercen sus derechos en este ámbito.

Promoción profesional y formación

Las respuestas del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes sobre los procesos de formación y promoción reflejan una percepción muy positiva en cuanto a la igualdad de oportunidades en estas áreas.

Las afirmaciones relativas a la promoción profesional y al avance en la carrera laboral han recibido la puntuación máxima (4,0 sobre 4), lo que indica que el conjunto del personal percibe que existen condiciones equitativas para acceder a puestos de mayor responsabilidad o asumir nuevas funciones, independientemente del sexo.

Asimismo, la accesibilidad a la formación también ha sido valorada muy favorablemente, con una media de 3,89 sobre 4. Esta puntuación sugiere que, si bien hay una percepción generalizada de igualdad, podrían existir ciertos márgenes de mejora en la planificación y difusión de las oportunidades formativas.

Ítem	Media
La formación es accesible a todas las personas	3,89
La promoción a puestos directivos se realiza en igualdad	4,00
El avance en la carrera profesional es posible en igualdad de condiciones	4,00

Este bloque consolida la idea de que la entidad ofrece un marco igualitario en lo referente al desarrollo profesional, aunque será importante garantizar que los procesos formativos sigan siendo accesibles y adaptados a las distintas realidades del personal.

Acoso sexual y medidas preventivas

El ítem relativo a la existencia de información clara sobre la ruta a seguir ante un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo ha obtenido una

media de 2,5 sobre 4, lo que indica una percepción intermedia por parte del personal encuestado.

Aunque no se han detectado preocupaciones explícitas en los comentarios abiertos, esta puntuación sugiere que existe margen de mejora en la comunicación interna sobre este tipo de situaciones. Puede que parte del personal desconozca si existe un protocolo específico, o no tenga certeza sobre los canales disponibles para informar o actuar ante posibles casos.

Ítem	Media
Conocimiento sobre la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo	2,5

Contar con un protocolo específico, así como garantizar su difusión efectiva y accesible, será una medida clave en el desarrollo del futuro Plan de Igualdad. Esto permitirá reforzar la protección del personal, prevenir situaciones no deseadas y generar un entorno de trabajo más seguro y saludable para todas las personas.

Necesidades detectadas y valoración del Plan de Igualdad

El cuestionario recogía también preguntas abiertas orientadas a identificar posibles necesidades o deficiencias en materia de igualdad dentro del Ayuntamiento de Villarta de los Montes, así como la valoración de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

La totalidad de las personas encuestadas realizó alguna aportación en estos apartados, lo que refuerza la calidad del diagnóstico y permite incorporar al análisis propuestas nacidas directamente del conocimiento y experiencia del equipo municipal.

Entre las principales necesidades señaladas por el personal destacan:

- Reforzar la formación sobre igualdad de género, especialmente en lo relativo a medidas preventivas frente al acoso.
- Asegurar la difusión clara y accesible de las medidas ya existentes en la entidad.

- Continuar promoviendo un entorno de trabajo colaborativo, corresponsable y adaptado a las realidades familiares del personal.
- Consolidar la equidad en los procesos internos, desde la contratación hasta la asignación de funciones.

En cuanto a la percepción general sobre el Plan de Igualdad, todas las respuestas valoran positivamente su puesta en marcha. El personal lo considera una herramienta útil, necesaria y alineada con los valores actuales del Ayuntamiento, destacando que puede suponer una oportunidad para consolidar buenas prácticas y mejorar la planificación interna.

Estas aportaciones reflejan un compromiso institucional compartido y una disposición activa para avanzar en políticas de igualdad. Su incorporación al futuro Plan será clave para asegurar que las medidas propuestas estén ajustadas a la realidad y cuenten con respaldo interno desde su inicio.

Presentación del formulario y estructura

Durante el primer trimestre de 2025 se distribuyó un formulario anónimo al personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes, con el objetivo de recoger su percepción sobre la igualdad de género en la entidad, así como detectar posibles necesidades, propuestas de mejora y valorar la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

El cuestionario se estructuró en tres partes claramente diferenciadas:

- **Parte A. Datos sociodemográficos**

Incluía preguntas sobre sexo, edad, tipo de contrato, antigüedad, tipo de personal, responsabilidades de cuidados y otros elementos que permiten contextualizar las respuestas.

- **Parte B. Preguntas valoradas**

Contenía afirmaciones relacionadas con la igualdad de trato, la cultura organizativa, los procesos de selección, formación, promoción profesional, medidas internas y percepción de la dirección. Las respuestas se registraron en una escala de 1 a 4, incluyendo la opción de "No sabe / No contesta".

Las afirmaciones valoradas fueron las siguientes:

1. En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad.
3. La igualdad es compatible con la cultura y filosofía de la entidad.
4. La selección de personal es objetiva y ofrece igualdad de oportunidades.
5. La formación es accesible a todas las personas, independientemente del sexo.
6. El acceso a la promoción profesional se produce en condiciones de igualdad.
7. El avance y progreso en la carrera profesional se desarrolla sin discriminación por razón de sexo.
8. Las retribuciones se ajustan a criterios de igualdad.
9. Se garantiza el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.
10. La entidad ha informado sobre las medidas disponibles en materia de conciliación.
11. El uso de las medidas de conciliación es equitativo entre mujeres y hombres.
12. Las medidas de conciliación superan las establecidas por la ley.
13. El uso de medidas de conciliación no afecta negativamente a la promoción profesional.
14. La entidad ha informado sobre la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Parte C. Preguntas abiertas**

Permitía expresar libremente opiniones, observaciones, necesidades detectadas y propuestas de medidas para mejorar la igualdad en el ámbito laboral.

La participación fue completamente voluntaria y las respuestas se trataron de forma confidencial, garantizando el anonimato de las personas encuestadas. Este enfoque permitió obtener una información valiosa, diversa y realista sobre la situación actual del Ayuntamiento en materia de igualdad.

Participación del personal y análisis de aportaciones abiertas

El formulario fue respondido por la totalidad de la plantilla estructural del Ayuntamiento de Villarta de los Montes, lo que supone una participación del 100 %. Este nivel de implicación resulta especialmente significativo en el contexto de una entidad local de pequeño tamaño, y demuestra el interés del personal en contribuir al proceso de diagnóstico y mejora continua en materia de igualdad.

Además de responder a las preguntas valoradas, todas las personas participantes realizaron alguna aportación abierta, lo que permitió identificar observaciones y sugerencias que complementan la información cuantitativa.

Entre las ideas expresadas destacan:

- La necesidad de reforzar la formación en igualdad, especialmente vinculada a derechos laborales y prevención del acoso.
- El interés por mejorar la comunicación interna en relación con las medidas de conciliación y los recursos disponibles.
- El deseo de mantener y consolidar un entorno de trabajo igualitario, con criterios claros en los procesos de selección y promoción.
- El reconocimiento del Plan de Igualdad como una herramienta útil para formalizar derechos, mejorar la organización y prevenir desigualdades futuras.

Aunque algunas personas no identifican carencias importantes, la mayoría expresa una disposición constructiva y valora positivamente la oportunidad de participar en el diseño del Plan de Igualdad. Las aportaciones realizadas servirán de base para el desarrollo de medidas realistas y ajustadas a las características del Ayuntamiento.

Propuestas de mejora planteadas por la plantilla

A través de las preguntas abiertas incluidas en el formulario, el personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes formuló diversas propuestas orientadas a reforzar la igualdad en la entidad. Estas sugerencias reflejan un compromiso activo con la mejora continua y permiten identificar líneas de acción que pueden incorporarse al futuro Plan de Igualdad de forma progresiva y adaptada al contexto local.

Entre las propuestas concretas destacan:

- Impulsar acciones formativas periódicas sobre igualdad de género, derechos laborales y prevención del acoso, adaptadas a la realidad municipal.
- Reforzar la comunicación interna sobre las medidas de conciliación, sus condiciones de aplicación y los recursos disponibles.
- Promover criterios objetivos y transparentes en los procesos de contratación y asignación de funciones.
- Garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional se ajusten a principios de equidad, evitando cualquier sesgo o discriminación indirecta.
- Establecer canales accesibles para la información y actuación frente a posibles situaciones de desigualdad o acoso.

Estas aportaciones evidencian una voluntad clara de avanzar hacia un entorno laboral más consciente, equitativo y respetuoso. La incorporación de estas medidas en el Plan de Igualdad contribuirá a fortalecer el compromiso institucional y a dar respuesta a las necesidades expresadas por el personal.

Gráfico 1. Percepción del personal sobre aspectos generales de igualdad

El personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes valora muy positivamente la existencia de igualdad de trato en la entidad. Las puntuaciones más altas se concentran en los aspectos relacionados con la equidad en el trato, el compromiso institucional y la coherencia entre los valores de igualdad y la cultura organizativa.

Estos resultados reflejan una percepción global favorable respecto a los principios básicos de igualdad y constituyen una base sólida para el desarrollo del futuro Plan.

Las afirmaciones valoradas en este bloque fueron las siguientes:

- En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad.
- La igualdad es compatible con la cultura y filosofía de la entidad.

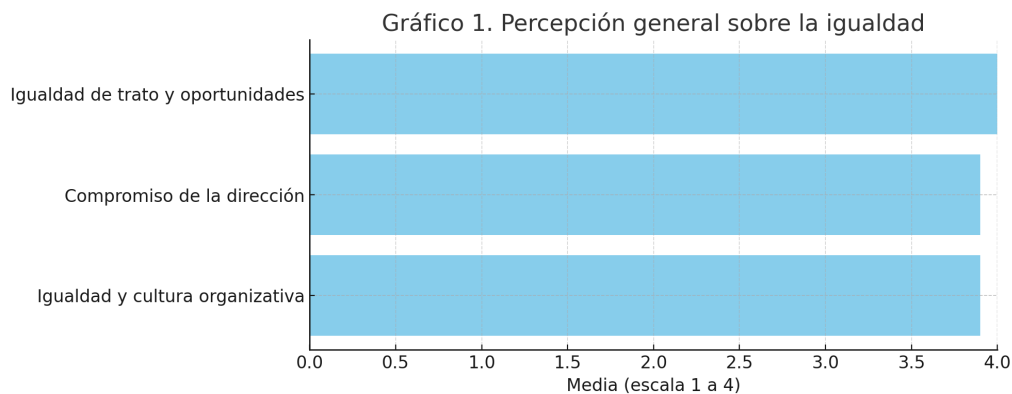


Gráfico 2. Valoración del personal sobre procesos y estructura organizativa

Las valoraciones recogidas en este bloque muestran una percepción positiva por parte del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes en relación con la igualdad en los procesos internos. Las puntuaciones más altas se concentran en la promoción profesional y el desarrollo de la carrera sin discriminación, mientras que la selección de personal y el acceso a la formación también reciben valoraciones elevadas.

Estos resultados indican que, si bien existe una base sólida en términos de igualdad de oportunidades, también se identifican áreas susceptibles de ser reforzadas, especialmente a través de una mayor sistematización de criterios, canales de información más visibles y el desarrollo de medidas organizativas explícitas.

Las preguntas previstas para este bloque fueron las siguientes:

1. La selección de personal es objetiva y ofrece igualdad de oportunidades.
2. La formación es accesible a todas las personas, independientemente del sexo.
3. El acceso a la promoción profesional se produce en condiciones de igualdad.
4. La entidad dispone de un plan o medidas en materia de igualdad.
5. Se aplican criterios igualitarios en la carrera profesional.
6. Existe participación equilibrada entre mujeres y hombres en la entidad.
7. Los procesos de selección internos se realizan en condiciones de igualdad.
8. La promoción profesional se realiza en igualdad de condiciones.
9. La carrera profesional se desarrolla sin discriminación por razón de sexo.

Gráfico 2. Valoración del personal sobre procesos y estructura organizativa

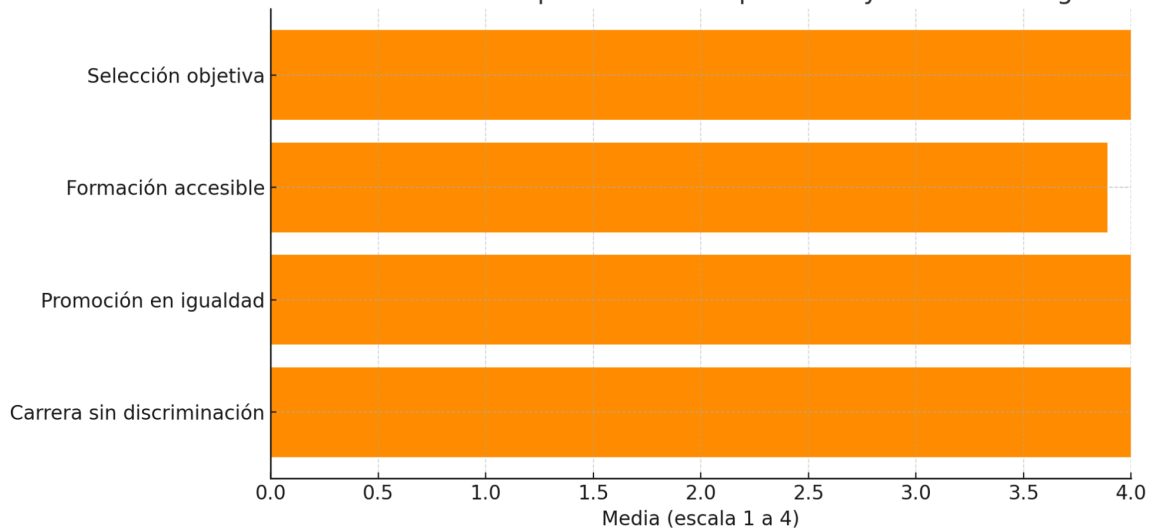


Gráfico 3. Percepción del personal sobre retribuciones y conciliación

Las valoraciones recogidas en este bloque muestran una percepción muy positiva sobre la equidad retributiva y las medidas de conciliación en el Ayuntamiento de Villarta de los Montes. Las puntuaciones más altas se concentran en la igualdad en las retribuciones, la existencia de medidas que superan los mínimos legales y la garantía de que la conciliación no penaliza las oportunidades profesionales.

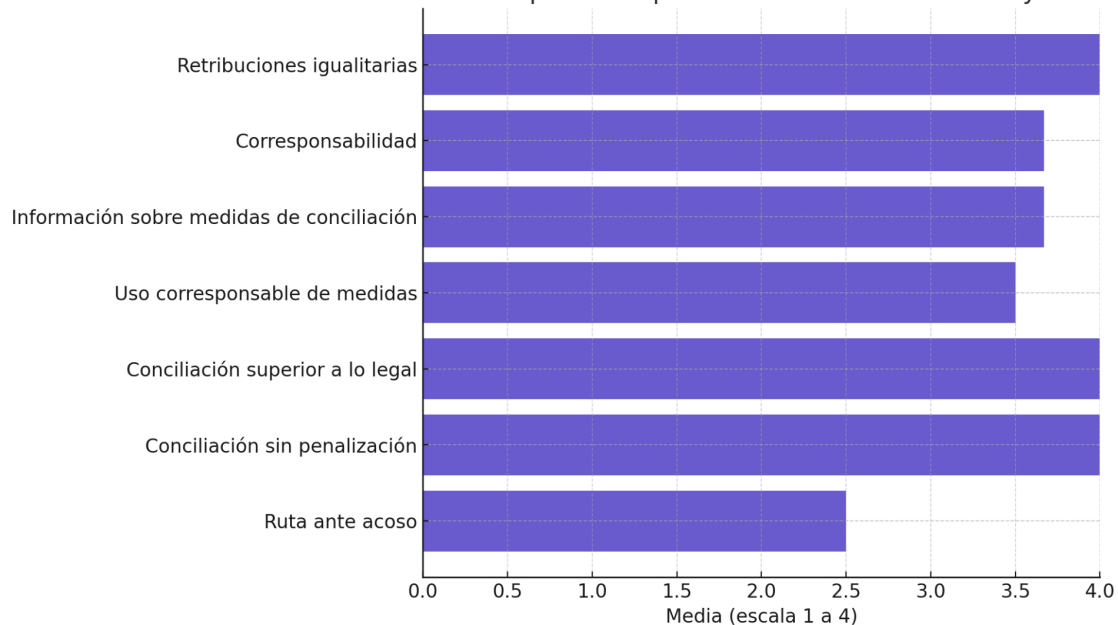
También se valoran positivamente aspectos como la corresponsabilidad, la equidad en el uso de medidas de conciliación y la información interna sobre los recursos disponibles. El ítem con menor puntuación se refiere a la ruta a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo, lo que sugiere una oportunidad de mejora en la comunicación y visibilidad de los protocolos.

Las afirmaciones valoradas en este bloque fueron las siguientes:

8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
9. Se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

11. La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la entidad superan las establecidas por la ley.
13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
14. La entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Gráfico 3. Percepción del personal sobre retribuciones y conciliación



Percepción de la dirección sobre la igualdad

En el marco del diagnóstico, se recogió también la percepción del equipo directivo mediante un formulario específico. Este cuestionario incluía tanto valoraciones cuantitativas como preguntas abiertas sobre la igualdad de trato, los procesos internos y la cultura organizativa. La información obtenida ofrece una visión complementaria, que permite contrastar la percepción del personal con la perspectiva institucional, y aporta elementos valiosos para el diseño de medidas realistas y consensuadas en el futuro Plan de Igualdad.

La persona encuestada del equipo directivo considera que:

- Tanto mujeres como hombres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades dentro de la entidad.
- No es necesario aplicar acciones positivas para aumentar la presencia de hombres en los puestos de decisión o mando.
- No se identifican barreras estructurales ni desigualdades en las oportunidades de promoción para ninguno de los sexos.
- Existen áreas de mejora en la formalización de protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo, si bien hay conocimiento parcial de su existencia.

Esta percepción apunta a un entorno organizativo con bajo nivel jerárquico y sin una estructura de carrera interna definida, coherente con el tamaño reducido del Ayuntamiento. Aunque las valoraciones se basan en una única respuesta, el contenido recogido ofrece elementos relevantes para la reflexión estratégica y la planificación de medidas institucionales.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Procesos de selección y contratación

Situación actual

El Ayuntamiento de Villarta de los Montes cuenta con una plantilla estructural formada por 11 personas, con mayoría femenina. Las categorías profesionales predominantes están vinculadas a servicios generales y tareas operativas, como limpieza, ayuda a domicilio y mantenimiento, lo que refleja una distribución ocupacional diferenciada por sexo.

En los cuestionarios, el personal valora muy positivamente la objetividad de los procesos de selección. La afirmación “la selección de personal en la entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres” ha obtenido una media de 4,0 sobre 4.

No obstante, no se ha detectado la existencia de protocolos formales o cláusulas específicas de igualdad en los procesos de contratación. Tampoco se ha podido confirmar el uso sistemático de lenguaje inclusivo

en las convocatorias. Esta realidad es coherente con el tamaño reducido de la entidad, en la que muchos procesos son gestionados directamente a través de servicios externos como el SEXPE.

Interpretación de resultados

La percepción general por parte de la plantilla es positiva, y no se identifican desigualdades significativas. Sin embargo, al no existir medidas estructuradas ni procedimientos normalizados, los procesos de selección dependen en gran medida de la buena práctica individual.

Este modelo informal puede resultar suficiente en entidades pequeñas, pero también deja espacio para mejorar la transparencia, la sistematización y la integración del principio de igualdad como criterio transversal en la contratación pública.

Propuesta de mejora

- Promover la inclusión de cláusulas de igualdad en las bases de futuras convocatorias municipales.
- Asegurar el uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos vinculados a la contratación.
- Diseñar y compartir una guía básica interna sobre buenas prácticas para la selección de personal.
- Solicitar, cuando sea posible, que las convocatorias publicadas a través del SEXPE incluyan referencias explícitas al compromiso con la igualdad de oportunidades.

Formación

Situación actual

Durante el año 2024 no se han registrado acciones formativas dirigidas al personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes. Así se recoge tanto en los datos cuantitativos como en las respuestas al formulario, donde se indica que no se han realizado cursos ni jornadas durante el último año, y que no se han destinado horas dentro o fuera de la jornada laboral para este fin.

A pesar de esta situación, la valoración general del acceso a la formación es positiva. La afirmación “la formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo” ha obtenido una

media de 3,89 sobre 4, lo que sugiere que el personal percibe igualdad de oportunidades en esta materia, aunque la oferta formativa haya sido escasa o nula durante el periodo analizado.

En las preguntas abiertas del cuestionario, algunas personas sugieren impulsar acciones formativas, especialmente en materia de igualdad y derechos laborales.

Interpretación de resultados

La ausencia de formación durante el último año no ha generado una percepción negativa, lo que indica que el personal no lo identifica como una carencia estructural, sino como una circunstancia temporal habitual en entidades pequeñas.

Sin embargo, sí se detecta interés en avanzar hacia una planificación mínima de acciones formativas, especialmente en igualdad, prevención del acoso y conciliación. Esta disposición puede aprovecharse como punto de partida para diseñar una estrategia de formación adaptada al contexto y los recursos disponibles.

Propuesta de mejora

- Diseñar un plan formativo anual sencillo, con al menos una acción formativa al año en materia de igualdad, conciliación o salud laboral.
- Incluir módulos sobre prevención del acoso y lenguaje inclusivo en cualquier acción formativa básica.
- Facilitar la participación del personal en formaciones externas mediante convenios o invitaciones de entidades supramunicipales.
- Registrar sistemáticamente las horas de formación realizadas para poder evaluar su impacto en el futuro.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Situación actual

Según la ficha de identificación de la entidad, la plantilla estructural del Ayuntamiento de Villarta de los Montes está compuesta por 11 personas: 7 mujeres y 4 hombres. Aunque la ficha no especifica el tipo de jornada, el

registro retributivo refleja que la totalidad del personal estructural trabaja en régimen de jornada parcial, sin diferencias entre mujeres y hombres. Esta configuración es habitual en entidades locales pequeñas y responde a la naturaleza de los puestos ofertados, vinculados en muchos casos a programas de empleo y servicios básicos municipales.

La antigüedad media del personal también muestra ciertas diferencias por sexo: 2,8 años en el caso de las mujeres y 0,7 años en el caso de los hombres. Esta diferencia podría estar relacionada con incorporaciones más recientes en el caso masculino. La edad media se mantiene equilibrada: 46,6 años en mujeres y 46,0 en hombres, lo que sugiere una plantilla adulta y con cierto nivel de estabilidad.

En cuanto a la distribución de tareas, se observa una clara diferenciación por sexo: las mujeres se concentran en puestos vinculados a atención domiciliaria, limpieza y apoyo administrativo, mientras que los hombres están más presentes en tareas operativas como mantenimiento o servicios generales.

En el cuestionario no se han detectado comentarios específicos sobre las condiciones de trabajo, lo que puede interpretarse como una percepción neutra o la ausencia de conflictos relevantes en este ámbito.

Interpretación de resultados

La jornada parcial generalizada, junto a la estabilidad en edad y funciones, apunta a un modelo organizativo coherente con el tamaño de la entidad. No se identifican desigualdades explícitas, aunque la distribución funcional por sexo podría considerarse una forma de segregación horizontal. Dada la estructura reducida del Ayuntamiento, esta diferenciación puede deberse más a dinámicas tradicionales que a decisiones discriminatorias.

Aun así, resulta recomendable mantener un seguimiento sistemático de las condiciones laborales con enfoque de género, especialmente si se producen nuevas contrataciones o redistribuciones de funciones.

Propuesta de mejora

- Incorporar el seguimiento anual de la jornada, la edad, la antigüedad y la asignación de funciones desagregadas por sexo.
- Promover, en la medida de lo posible, una distribución de funciones menos estereotipada.

- Incluir en futuros formularios preguntas específicas sobre percepción de la carga de trabajo, adecuación del puesto y necesidades de mejora.
- Asegurar que cualquier redistribución o cobertura de vacantes se realice con criterios objetivos y perspectiva de género.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Situación actual

Según los datos recogidos en el formulario, la percepción del personal en relación con el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación es muy positiva. Las afirmaciones “se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral” y “el uso de las medidas de conciliación es equitativo entre mujeres y hombres” obtienen medias de 3,67 y 3,50 sobre 4, respectivamente. Además, se valora con un 4,0 que las medidas de conciliación superan lo establecido por la ley y que el uso de dichas medidas no penaliza las oportunidades de promoción profesional.

La ficha de identificación no aporta información específica sobre medidas de conciliación activas, ni sobre el uso diferenciado de permisos o licencias, lo cual es habitual en entidades pequeñas. Sin embargo, en el cuestionario algunas personas apuntan en las preguntas abiertas la importancia de garantizar la conciliación y de mantener un trato igualitario a quienes solicitan reducciones de jornada o permisos.

El registro retributivo no incluye información directa sobre permisos, pero sí muestra que el 100 % de la plantilla trabaja en jornada parcial. Este dato sugiere que la organización del tiempo laboral se adapta con flexibilidad a las necesidades del personal.

Interpretación de resultados

El hecho de que el conjunto del personal valore de forma tan positiva las medidas de conciliación, junto con la jornada parcial generalizada y la ausencia de conflictos detectados en las aportaciones abiertas, refleja una cultura organizativa favorable al ejercicio de los derechos de conciliación.

Aunque no se han documentado medidas formales o planes de corresponsabilidad, sí parece existir una práctica informal que facilita este tipo de derechos. Consolidar este enfoque mediante medidas explícitas

permitirá garantizar su permanencia y evitar posibles desigualdades futuras.

Propuesta de mejora

- Formalizar medidas de conciliación ya existentes mediante acuerdos organizativos internos.
- Garantizar que la reducción de jornada u otros derechos de conciliación no afecten a la promoción, visibilidad o asignación de tareas.
- Difundir de forma clara y accesible las medidas disponibles en materia de conciliación, incluyendo ejemplos prácticos.
- Introducir mecanismos de seguimiento sobre el uso de permisos y medidas de conciliación desagregados por sexo.

Retribuciones

Situación actual

La retribución del personal del Ayuntamiento de Villarta de los Montes se ha analizado a partir del registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024. Los resultados muestran que la retribución media anual de las mujeres fue de 13.375,24 euros, mientras que la de los hombres fue de 13.778,64 euros. Esta diferencia está asociada principalmente a las percepciones extrasalariales y no a diferencias estructurales en el salario base o complementos fijos.

El registro retributivo refleja que las categorías profesionales con mayor número de mujeres están vinculadas a tareas de limpieza y atención domiciliaria, mientras que los hombres se concentran en puestos como peones u oficiales. Esta distribución funcional condiciona la retribución percibida y responde a una segregación horizontal de carácter ocupacional.

En el cuestionario, la afirmación “la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres” ha sido valorada con una media de 4,0 sobre 4, lo que refleja una percepción muy positiva de equidad salarial entre el personal. No se han recogido observaciones abiertas sobre este aspecto, ni en la plantilla ni en la dirección.

La ficha de identificación confirma la existencia de un registro retributivo actualizado, aunque no consta que se haya realizado una auditoría salarial formal ni un análisis en profundidad sobre los complementos variables.

Interpretación de resultados

La diferencia salarial observada en el registro no se percibe como una desigualdad por parte del personal. Esto sugiere que el reparto retributivo responde a la distribución de puestos, y no a decisiones arbitrarias o discriminatorias. Sin embargo, la existencia de una brecha, aunque leve, justifica la necesidad de mantener mecanismos de revisión y transparencia salarial.

La equidad retributiva parece consolidada en la práctica, pero es recomendable reforzar su seguimiento mediante indicadores objetivos que permitan valorar futuras desviaciones, especialmente si se introducen nuevos contratos, funciones o cambios organizativos.

Propuesta de mejora

- Incluir un seguimiento periódico de la brecha salarial dentro del Plan de Igualdad.
- Garantizar la transparencia en la asignación de complementos y pluses, incluso en categorías operativas.
- Considerar la elaboración de una auditoría salarial en próximos ejercicios, adaptada al tamaño de la entidad.
- Asegurar que los registros retributivos sigan desagregados por sexo, categoría y tipo de jornada, como mínimo anual.

Infrarrepresentación femenina

Situación actual

Según la ficha de identificación, la plantilla estructural del Ayuntamiento de Villarta de los Montes está compuesta por 11 personas, de las cuales 7 son mujeres y 4 hombres. Esta proporción refleja una mayoría femenina (63,6 %), lo que indica que no existe una situación de infrarrepresentación de mujeres en la plantilla municipal.

El registro retributivo confirma esta distribución, mostrando una presencia destacada de mujeres en puestos vinculados a servicios de atención directa, limpieza y apoyo administrativo. Por su parte, los hombres están

más presentes en tareas operativas o de mantenimiento, como peones u oficiales.

En el cuestionario cumplimentado por el personal, se incluyeron preguntas específicas sobre las posibles causas de la feminización de la entidad. La totalidad de las personas encuestadas respondió que no considera que dicha feminización se deba a la discriminación hacia los hombres, a costumbres sociales o a malas experiencias con contrataciones previas. Tampoco se identifican comentarios abiertos en los que se cuestione el equilibrio de género en la plantilla.

La percepción institucional recogida en el formulario de dirección es coherente con esta realidad, y no se han formulado propuestas relacionadas con la necesidad de reequilibrar la presencia de mujeres y hombres.

Interpretación de resultados

La composición de la plantilla no presenta indicios de infrarrepresentación femenina. Por el contrario, la estructura actual refleja una feminización coherente con el tipo de servicios prestados por el Ayuntamiento, especialmente en el ámbito social, asistencial y administrativo.

Esta distribución responde a factores ocupacionales y no se percibe como problemática por parte del personal. Aun así, resulta útil mantener una vigilancia sobre posibles sesgos inconscientes en futuros procesos de contratación, especialmente en aquellos puestos menos feminizados.

Propuesta de mejora

- Mantener un seguimiento de la representación por sexo en futuras contrataciones o procesos de selección.
- Garantizar que las bases de convocatorias reflejen de forma explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Introducir preguntas específicas sobre percepción de equilibrio de género en futuros cuestionarios.
- Valorar, en caso de detectar desequilibrios futuros, la posibilidad de aplicar medidas de corrección equilibradas, adaptadas a la realidad del municipio.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Situación actual

Según la ficha de identificación, el Ayuntamiento de Villarta de los Montes no cuenta con un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aprobado o en vigor. Tampoco se han documentado medidas específicas en esta materia en otros documentos municipales ni en los cuestionarios abiertos.

En el formulario de plantilla, la afirmación “la entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo” ha recibido una valoración media de 2,5 sobre 4. Esta puntuación indica una percepción intermedia: parte del personal puede tener conocimiento parcial sobre la existencia de procedimientos, pero no existe claridad generalizada sobre cómo actuar en caso de necesidad.

En el cuestionario de dirección, también se señala que existen dudas sobre los protocolos disponibles, lo que confirma que la prevención y actuación ante posibles casos de acoso es un ámbito aún por desarrollar en la entidad.

Interpretación de resultados

La ausencia de un protocolo claro y la puntuación intermedia en el cuestionario reflejan una necesidad de mejora estructural. Aunque no se han detectado situaciones concretas ni preocupación explícita en las respuestas abiertas, la falta de información clara puede generar inseguridad o desprotección en caso de que surgiera una situación de acoso.

Incorporar una medida específica en esta materia resulta imprescindible para garantizar un entorno seguro y proteger los derechos del personal, más aún en contextos donde no existe representación legal.

Propuesta de mejora

- Elaborar y aprobar un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo adaptado a la realidad del Ayuntamiento.
- Asegurar su difusión entre todo el personal mediante sesiones informativas accesibles.

- Incluir una persona de referencia para consultas confidenciales, respetando los principios de anonimato y no revictimización.
- Reforzar las futuras acciones formativas con contenidos específicos sobre acoso, cultura preventiva y canales de denuncia.

A partir de este punto se presenta el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarta de los Montes, diseñado sobre la base del diagnóstico previamente elaborado y validado por la Comisión Negociadora.

Introducción al Plan

El presente Plan de Igualdad se elabora como continuación del diagnóstico previo realizado en el Ayuntamiento de Villarta de los Montes. El diagnóstico ha permitido identificar con detalle la estructura organizativa del Ayuntamiento, la composición de la plantilla, las condiciones laborales, las percepciones del personal y la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

A partir del análisis de documentos oficiales como la ficha de identificación, el registro retributivo y los cuestionarios cumplimentados por la plantilla y la dirección, se ha constatado que:

- La plantilla estructural está formada mayoritariamente por mujeres, y existe una alta rotación vinculada a programas de empleo temporal.
- La totalidad de las personas trabaja a jornada parcial, lo que condiciona las trayectorias laborales.
- No se han identificado desigualdades retributivas graves, pero sí diferencias asociadas a la segregación funcional de los puestos.

- No existe un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, ni una sistematización formal de las medidas de conciliación.
- El personal valora positivamente la igualdad en la entidad, pero señala la necesidad de reforzar la formación, la comunicación interna y la formalización de ciertas prácticas.

El Plan se basa en los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que regulan la elaboración, contenido y registro de los planes de igualdad, así como los registros retributivos y auditorías salariales. Estos textos definen como obligatoria la adopción de medidas que garanticen la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta.

Se entiende por discriminación directa aquella que se basa expresamente en el sexo de la persona (por ejemplo, excluir a una mujer por el hecho de serlo), mientras que la discriminación indirecta ocurre cuando una norma, criterio o práctica aparentemente neutros generan un impacto negativo sobre un grupo en particular, especialmente cuando afecta mayoritariamente a mujeres.

Este Plan recoge un conjunto de medidas realistas, ajustadas al tamaño y recursos del Ayuntamiento, destinadas a corregir desequilibrios detectados, consolidar las buenas prácticas ya existentes y prevenir futuras desigualdades. Su finalidad es dotar a la entidad de un marco de actuación que sirva para estructurar, formalizar y dar continuidad a su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y organizativo.

CONCLUSIONES

Conclusiones generales del diagnóstico

El diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Villarta de los Montes ha permitido identificar, mediante el cruce de fuentes cuantitativas y cualitativas, una situación organizativa marcada por la sencillez estructural, el equilibrio general en las condiciones laborales y una cultura interna favorable al principio de igualdad.

La plantilla estructural está compuesta mayoritariamente por mujeres, lo que responde al perfil de los servicios prestados, especialmente en el ámbito de la atención domiciliaria, la limpieza y el apoyo administrativo. Esta feminización no se percibe como problemática por el personal, ni está asociada a mecanismos discriminatorios, sino a dinámicas ocupacionales históricas.

Las condiciones de trabajo se caracterizan por la jornada parcial generalizada, la estabilidad de la plantilla y la ausencia de estructuras jerárquicas complejas. La promoción interna es inexistente, pero no se interpreta como una carencia, sino como un reflejo de la escala organizativa. A pesar de la falta de formación reciente, la plantilla valora de forma muy positiva la igualdad en el acceso a estas oportunidades, así como en los procesos de selección y retribución.

En cuanto al registro retributivo, se ha detectado una leve diferencia salarial entre mujeres y hombres, atribuida a la segregación de funciones y no a desigualdades sistemáticas. La plantilla valora con máxima puntuación la equidad salarial y la existencia de criterios objetivos. También se perciben de forma muy positiva las medidas de conciliación y el trato igualitario a quienes las ejercen, aunque estas prácticas no estén formalizadas.

Los principales márgenes de mejora se concentran en la falta de protocolos formales, especialmente en prevención del acoso, así como en la necesidad de reforzar la sistematización de las buenas prácticas ya existentes. La ausencia de documentación clara o de medidas visibles en algunos procesos puede limitar la consolidación de una cultura organizativa plenamente igualitaria a largo plazo.

En conjunto, el Ayuntamiento parte de una base sólida sobre la que estructurar su I Plan de Igualdad, centrado en fortalecer las buenas prácticas, formalizar procedimientos clave y garantizar la continuidad de los principios de igualdad que ya se aplican en la práctica cotidiana.

Ámbitos prioritarios de actuación

A partir del análisis realizado en el diagnóstico, se han identificado una serie de materias que requieren una atención específica dentro del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarta de los Montes. Estos ámbitos no reflejan necesariamente situaciones de desigualdad estructural, pero sí

muestran márgenes de mejora y oportunidades para fortalecer el compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La selección de estas áreas prioritarias se basa en datos objetivos y en la percepción directa del personal recogida a través de los cuestionarios.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente, el Ayuntamiento no dispone de un protocolo específico de prevención ni de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. La existencia de un marco claro en esta materia no solo responde a una obligación normativa, sino que constituye una herramienta esencial para garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia y respetuoso con los derechos de todas las personas. La puntuación media obtenida en el cuestionario de plantilla, de 2,5 sobre 4, refleja que parte del personal desconoce qué hacer ante una situación de acoso, lo que puede generar sensación de inseguridad o falta de respaldo institucional. Dotar al Ayuntamiento de un protocolo accesible, claro y bien difundido, acompañado de acciones de sensibilización, será clave para prevenir situaciones de riesgo y fortalecer la confianza del equipo humano.

Formación y sensibilización en igualdad

Durante el periodo analizado no se ha realizado ninguna acción formativa en materia de igualdad. Si bien esta ausencia no ha sido percibida como una carencia grave por parte de la plantilla, sí se manifiesta un interés creciente por avanzar en este ámbito. La formación no debe entenderse únicamente como una respuesta a carencias, sino como una herramienta de transformación organizativa, que contribuye a consolidar valores de equidad, respeto y corresponsabilidad. Incorporar formación básica y adaptada al contexto del municipio permitirá que todo el personal cuente con herramientas para detectar desigualdades, actuar de forma proactiva y aplicar el enfoque de género en su día a día laboral.

Sistematización de medidas de conciliación

El diagnóstico ha puesto de relieve que el personal valora de forma muy positiva las medidas de conciliación aplicadas en la entidad, tanto en lo relativo a permisos como a la organización del tiempo de trabajo. Sin embargo, estas medidas no se encuentran recogidas de forma sistemática en ningún documento interno. Formalizar y difundir estas prácticas —mediante una guía interna o un protocolo sencillo— permitirá garantizar su continuidad, evitar interpretaciones subjetivas y asegurar un acceso igualitario a los derechos de conciliación. Además, reforzará la equidad de

trato entre mujeres y hombres, especialmente en un contexto donde la conciliación sigue siendo ejercida mayoritariamente por mujeres.

Seguimiento de condiciones de trabajo desagregadas por sexo

El registro retributivo y el análisis de la plantilla muestran que existen patrones diferenciados en la distribución de jornada, antigüedad y funciones por sexo. Si bien estas diferencias pueden responder a factores funcionales u organizativos, es importante observarlas con regularidad para evitar que se consoliden como formas de desigualdad indirecta. Implementar mecanismos de seguimiento desagregado —por ejemplo, con revisiones anuales o indicadores sencillos— permitirá anticipar situaciones de desequilibrio y facilitar una toma de decisiones más informada, equitativa y basada en datos.

Lenguaje inclusivo y cláusulas de igualdad en contratación

El análisis de los procesos de contratación muestra que, aunque no se han detectado prácticas discriminatorias, tampoco se han incorporado de forma sistemática cláusulas de igualdad ni directrices de uso de lenguaje inclusivo. Este aspecto, aunque pueda parecer menor, tiene un impacto simbólico y práctico significativo. El lenguaje que se utiliza en las bases de selección, en los anuncios y en los documentos internos transmite el tipo de cultura organizativa que se promueve. Incorporar estas medidas en todos los documentos vinculados a la contratación ayudará a visibilizar el compromiso con la igualdad y a eliminar barreras que, en ocasiones, desincentivan la participación de determinados perfiles.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarta de los Montes se configura como una herramienta estratégica para avanzar de forma progresiva y sostenida hacia una organización más justa, equitativa y consciente. Su propósito es integrar de manera transversal la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la gestión municipal, adaptando las medidas a la realidad operativa, organizativa y funcional de una administración local de pequeño tamaño.

Estos objetivos han sido definidos teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, las aportaciones del personal y las obligaciones normativas recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Se basan en el principio de mejora continua y en el compromiso institucional del Ayuntamiento por consolidar una

cultura organizativa que garantice el respeto, la corresponsabilidad y la igualdad efectiva.

Los objetivos generales que orientan el presente Plan son los siguientes:

- Formalizar el compromiso institucional con la igualdad, dotando a la entidad de herramientas concretas —protocolos, acuerdos internos y documentos de referencia— que permitan estructurar, reforzar y dar continuidad a las buenas prácticas ya presentes en el funcionamiento diario del Ayuntamiento. Este compromiso debe ser visible, accesible y sostenible en el tiempo.
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando que todo el personal cuente con un protocolo claro, específico y conocido, que establezca los pasos a seguir en caso de necesidad, proteja a las personas afectadas y permita actuar con rapidez, proporcionalidad y respeto a los derechos fundamentales.
- Promover la formación y sensibilización en igualdad de género, asegurando que todas las personas que forman parte de la plantilla tengan acceso a contenidos formativos adaptados a sus funciones, responsabilidades y experiencia. La formación debe entenderse como una vía para consolidar una cultura organizativa consciente, corresponsable y comprometida.
- Consolidar y sistematizar las medidas de conciliación existentes, formalizando aquellas prácticas ya valoradas positivamente por el personal, asegurando que se aplican en condiciones de equidad y evitando que su uso genere diferencias en el acceso a oportunidades de desarrollo o visibilidad interna. La conciliación debe ser accesible, respetada y aplicada con enfoque corresponsable.
- Garantizar la igualdad en todos los procesos de contratación y acceso al empleo, incorporando cláusulas de igualdad, lenguaje inclusivo y criterios objetivos en todas las fases del proceso. Esto permitirá visibilizar el compromiso del Ayuntamiento, evitar sesgos y promover una mayor diversidad en la plantilla.
- Impulsar mecanismos de seguimiento y evaluación, que permitan recopilar, analizar y valorar de forma periódica las condiciones de trabajo, las diferencias retributivas, la distribución de funciones y las posibles brechas por razón de sexo. Disponer de datos actualizados y

desagregados facilitará la toma de decisiones informada y la adaptación del Plan a lo largo del tiempo.

Estos objetivos generales se traducirán en líneas estratégicas y medidas concretas que permitan avanzar de forma realista, gradual y adaptada a la dimensión del Ayuntamiento, consolidando una cultura organizativa comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Propuesta de líneas estratégicas y medidas

Línea estratégica 1: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Facilitar el ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación entre toda la plantilla.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los pilares fundamentales para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el entorno de trabajo. En el caso del Ayuntamiento de Villarta de los Montes, el diagnóstico ha evidenciado que el personal valora muy positivamente las medidas aplicadas hasta ahora en esta materia, aunque dichas prácticas no estén recogidas de manera formal.

Formalizar, estructurar y difundir estos derechos se convierte, por tanto, en una prioridad para asegurar que toda la plantilla pueda acceder a ellos en igualdad de condiciones, sin depender de criterios subjetivos o informales. Al mismo tiempo, es fundamental incorporar la perspectiva de la corresponsabilidad, promoviendo que tanto mujeres como hombres puedan ejercer sus derechos de conciliación sin que ello suponga un coste profesional o una percepción negativa.

Las medidas previstas para alcanzar este objetivo son las siguientes:

- Elaborar un protocolo básico de conciliación, adaptado a la estructura del Ayuntamiento, que recoja de manera clara los derechos existentes, los criterios de aplicación y los procedimientos para solicitarlos. Este protocolo servirá como documento de referencia para garantizar la equidad en el acceso y reforzar la transparencia interna.

- Promover el uso corresponsable de los permisos, fomentando que tanto mujeres como hombres ejerzan sus derechos de conciliación sin estigmas ni desigualdades. Esto implicará sensibilizar sobre la importancia de compartir las responsabilidades familiares y romper con estereotipos de género asociados al cuidado.
- Difundir los derechos de conciliación de forma clara y comprensible, utilizando materiales breves, accesibles y fácilmente actualizables. La información estará disponible para todo el personal y se recordará periódicamente, con el fin de reforzar el conocimiento y el uso efectivo de las medidas.

Esta línea estratégica busca consolidar un entorno organizativo donde la conciliación sea entendida como un derecho colectivo, ejercido de forma corresponsable, con garantía de equidad y como parte integral de una cultura organizativa respetuosa con las necesidades de cada persona.

Línea estratégica 2: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso para toda la plantilla.

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo constituye una obligación legal y ética para cualquier entidad pública. Más allá del cumplimiento normativo, se trata de asegurar que todas las personas que forman parte del Ayuntamiento de Villarta de los Montes puedan desarrollar su labor en un entorno profesional donde se respeten sus derechos fundamentales, su integridad y su dignidad.

El diagnóstico ha puesto de manifiesto que no existe actualmente un protocolo formalizado en esta materia, y que el nivel de conocimiento por parte del personal sobre cómo actuar ante una posible situación de acoso es limitado. Esto implica un riesgo institucional y organizativo que debe ser abordado con firmeza y claridad.

Para dar respuesta a esta necesidad, el Plan de Igualdad incluye una línea de actuación específica orientada a establecer mecanismos preventivos eficaces y accesibles para toda la plantilla. Las medidas previstas son las siguientes:

- Elaborar y aprobar un protocolo específico de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, que contemple tanto el procedimiento interno como las garantías para las personas afectadas. Este documento deberá estar adaptado al tamaño y estructura del Ayuntamiento y garantizar el respeto absoluto a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y no revictimización.
- Asegurar la difusión del protocolo a través de sesiones informativas accesibles, dirigidas al conjunto del personal. Estas sesiones tendrán como objetivo que todo el equipo conozca qué hacer en caso de necesidad, a quién dirigirse y cuáles son los derechos y garantías establecidos.
- Incluir formación básica en materia de acoso en todas las acciones formativas generales, de modo que la sensibilización forme parte estructural de la cultura organizativa. Esta formación permitirá detectar conductas inapropiadas, reforzar el compromiso institucional y empoderar al personal para actuar en caso de necesidad.

Con esta línea estratégica se pretende establecer un marco claro de actuación que refuerce la confianza del personal, evite situaciones de riesgo y proyecte un modelo organizativo basado en el respeto, la equidad y la tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o discriminación.

Línea estratégica 3: Transparencia en selección, promoción y condiciones laborales

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato en todos los procesos internos de la entidad.

El principio de igualdad de trato debe aplicarse de forma transversal en todas las decisiones vinculadas a la gestión del personal municipal, desde los procesos de selección hasta la asignación de funciones y la evolución profesional de la plantilla. La transparencia, la claridad y la objetividad en estos procesos son elementos clave para prevenir desigualdades y generar confianza en la organización.

En el Ayuntamiento de Villarta de los Montes no se han detectado desigualdades formales en los procesos internos, pero el diagnóstico sí ha

puesto de relieve la necesidad de reforzar la sistematización de algunos aspectos, especialmente en relación con la incorporación de cláusulas de igualdad y el uso de lenguaje inclusivo en la documentación. Asimismo, se observa la conveniencia de establecer mecanismos que permitan realizar un seguimiento desagregado de las condiciones laborales por sexo, para anticipar posibles desequilibrios indirectos.

Las medidas planteadas para esta línea estratégica permitirán fortalecer el compromiso institucional con la igualdad y garantizar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, independientemente de su sexo.

- Incluir cláusulas de igualdad y lenguaje inclusivo en las bases de selección, asegurando que todos los documentos vinculados a los procesos de contratación reflejen el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este paso no solo cumple una función legal, sino que transmite un mensaje claro sobre los valores de la entidad.
- Establecer criterios objetivos y conocidos para futuras promociones o reasignaciones internas, aunque estas sean poco frecuentes. Disponer de principios básicos para organizar posibles cambios en las funciones permitirá evitar decisiones arbitrarias y garantizar la equidad en el acceso a mejoras profesionales.
- Realizar un seguimiento anual de la jornada, la antigüedad y la distribución de funciones por sexo, utilizando registros y herramientas ya disponibles como el registro retributivo. Este seguimiento será clave para detectar a tiempo posibles desequilibrios, valorar la evolución de la plantilla y adoptar medidas preventivas si fuera necesario.

Esta línea estratégica pretende reforzar la dimensión organizativa del Ayuntamiento desde una perspectiva de igualdad, apostando por una gestión transparente, accesible y adaptada a las características de una administración local con alta rotación y funciones polivalentes.

Línea estratégica 4: Formación en igualdad

Objetivo: Reforzar la cultura organizativa en igualdad mediante formación práctica y accesible.

La formación es una herramienta clave para consolidar una cultura institucional igualitaria y consciente. Más allá de las obligaciones legales, el desarrollo de acciones formativas periódicas permite dotar al personal de herramientas para identificar, prevenir y corregir situaciones de desigualdad o discriminación en el entorno laboral. En municipios pequeños como Villarta de los Montes, donde muchas funciones se desarrollan de manera polivalente y con recursos limitados, la formación adaptada a la realidad local adquiere un valor estratégico.

El diagnóstico ha puesto de manifiesto que durante el último año no se ha registrado ninguna acción formativa específica en materia de igualdad. Aun así, la plantilla muestra una buena valoración general del acceso a la formación, lo que indica que existe un entorno favorable para incorporar este tipo de contenidos. La formación en igualdad no debe entenderse como un añadido, sino como una dimensión transversal que refuerza la profesionalidad, el buen clima laboral y el compromiso ético del personal.

Para avanzar en esta línea, se plantean las siguientes medidas:

- Programar al menos una acción formativa anual en materia de igualdad, adaptada a las funciones reales del personal y a los recursos disponibles. Esta formación podrá realizarse de forma presencial, semipresencial o a través de materiales escritos, según la disponibilidad de medios.
- Incluir contenidos sobre lenguaje inclusivo y prevención del acoso en todas las formaciones básicas, asegurando que estos temas se integren en la formación general y no se aborden de manera aislada. Esto ayudará a normalizar prácticas igualitarias y a reforzar la prevención desde una lógica organizativa.
- Facilitar la participación del personal en formaciones externas ofrecidas por entidades supramunicipales, como mancomunidades, diputaciones u organismos autonómicos, promoviendo una visión compartida de la igualdad en el territorio y optimizando los recursos disponibles.

Esta línea estratégica apuesta por un modelo de formación que no solo transmita conocimientos, sino que transforme actitudes, refuerce competencias y consolide una administración más igualitaria, consciente y sensible a las necesidades de todas las personas.

Línea estratégica 5: Igualdad retributiva y seguimiento de datos

Objetivo: Consolidar la transparencia y la equidad en las retribuciones y condiciones laborales.

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres no solo es una obligación legal, sino también un compromiso con la justicia organizativa y la transparencia institucional. Disponer de herramientas que permitan detectar, prevenir y corregir posibles desigualdades salariales es fundamental para construir un entorno laboral equitativo y sostenible.

El análisis del registro retributivo del Ayuntamiento de Villarta de los Montes ha mostrado una brecha salarial leve, atribuible principalmente a la segregación funcional de los puestos y a diferencias en las percepciones extrasalariales. Si bien no se han detectado indicios de discriminación retributiva directa, la existencia de una diferencia, por pequeña que sea, justifica la implementación de mecanismos de seguimiento sistemático que permitan mantener la equidad y actuar con rapidez ante cualquier desviación futura.

Además, el propio proceso de elaboración del diagnóstico ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar algunos aspectos técnicos del registro, como la cumplimentación de la jornada o la clasificación de puestos, para facilitar un análisis más preciso y útil a medio plazo.

Las medidas planteadas en esta línea estratégica son las siguientes:

- Hacer seguimiento anual de la brecha salarial, aunque sea mínima, desagregando los datos por sexo, categoría, jornada y tipo de percepción. Este seguimiento permitirá anticipar tendencias, identificar posibles desigualdades indirectas y consolidar la transparencia como principio de funcionamiento interno.
- Establecer criterios claros para la asignación de complementos y percepciones variables, asegurando que estos se apliquen con objetividad y se documenten de forma adecuada. Esto es especialmente relevante en estructuras pequeñas, donde la

informalidad puede generar dudas o percepciones de trato desigual.

- Valorar la realización de una auditoría retributiva adaptada al tamaño de la entidad, como complemento al registro anual. Aunque no es obligatoria por número de personas empleadas, una auditoría básica permitiría revisar en profundidad los factores que influyen en la retribución y garantizar que las diferencias existentes estén justificadas de forma objetiva.

Esta línea estratégica refuerza el compromiso del Ayuntamiento con la equidad retributiva, apostando por la mejora continua de sus herramientas de análisis y por una cultura organizativa basada en la transparencia, la confianza y la igualdad de oportunidades.

Tabla de seguimiento del Plan de Igualdad

Línea estratégica	Indicador de seguimiento	de	Responsable	Plazo estimado
Conciliación y corresponsabilidad	Existencia y difusión del protocolo de conciliación	y del de	Alcaldía / Secretaría-Intervención	Antes de finalizar el primer año del plan
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Aprobación del protocolo y sesiones informativas realizadas	del y	Alcalía / Secretaría-Intervención	Primer año de implementación
Selección, promoción y condiciones laborales	Número de convocatorias con cláusulas de igualdad	de con de	Secretaría-Intervención	Revisión anual
Formación en igualdad	Número de formaciones realizadas y personas asistentes	de y	Secretaría-Intervención / Formación externa	Al menos una formación anual

Igualdad retributiva y seguimiento de datos	Actualización anual del registro retributivo y análisis por sexo	Secretaría-Inter vención	Revisión anual
---	--	--------------------------	----------------

Calendario de aplicación del Plan

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, con aplicación desde la fecha de su aprobación formal hasta el año 2029.

Se establece un sistema de revisión anual para evaluar el grado de cumplimiento de las medidas y, en su caso, realizar los ajustes necesarios. La evaluación final se realizará en el último semestre de vigencia del Plan, y servirá de base para la elaboración de uno nuevo.

Evaluación y seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad será responsabilidad de la Comisión de Igualdad o de la Comisión Negociadora en caso de mantenerse activa.

Se establece un sistema de evaluación basado en los siguientes criterios:

- Revisión anual de los indicadores incluidos en la tabla de seguimiento
- Recogida de datos cuantitativos y cualitativos sobre el grado de implementación
- Elaboración de un informe anual de seguimiento

La comisión podrá reunirse con carácter ordinario una vez al año y de forma extraordinaria si se requiere por cambios normativos, organizativos o por solicitud razonada.

Procedimiento de modificación del Plan

El Plan de Igualdad podrá ser modificado a lo largo de su vigencia en los siguientes supuestos:

- Cambios sustanciales en la plantilla o estructura organizativa
- Cambios normativos que afecten a su contenido
- Acuerdo mayoritario de la comisión negociadora o de igualdad
- Detección de limitaciones graves en la implementación

Toda modificación deberá realizarse por acuerdo de la comisión correspondiente y formalizarse mediante acta.

Registro del Plan de Igualdad

Una vez aprobado por la Comisión Negociadora, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento será remitido para su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, conforme a lo dispuesto en la Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE núm. 79, de 3 de abril de 2023).

En concreto, según lo recogido en el artículo segundo de dicha resolución, el registro deberá incluir:

- El Plan de Igualdad aprobado por la entidad local.
- El Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, en caso de que la entidad disponga de uno propio.
- Las posteriores actualizaciones que se produzcan en ambos documentos.

Para cumplir con esta finalidad, el Ayuntamiento remitirá el Plan y, en su caso, el protocolo, al buzón institucional habilitado por la Dirección General de la Función Pública:

registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

Asimismo, los documentos serán publicados en la sección de igualdad de la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública

(<https://funcionpublica.hacienda.gob.es>) y en el Portal de la Administración Pública (www.administracion.gob.es) para su difusión y conocimiento general.

Este procedimiento de registro y publicación no solo da cumplimiento a la normativa vigente, sino que refuerza el compromiso institucional del Ayuntamiento con la transparencia, la rendición de cuentas y la igualdad efectiva en el ámbito público.